



**Croce Rossa Italiana
Comitato Centrale
Ordinanza Commissariale**

NO 485 - 10 Del 08 OTT. 2010
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTO lo Statuto dell'Associazione approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 97 del 6 maggio 2005;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 ottobre 2008 concernente la nomina dell'Avv. Francesco Rocca a Commissario Straordinario della Croce Rossa Italiana;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 dicembre 2009 con il quale l'Avv. Francesco Rocca è stato confermato, per un ulteriore periodo non superiore a dodici mesi a decorrere dal 30 ottobre 2009 e fino alla ricostituzione degli organi statuari, Commissario Straordinario della Croce Rossa Italiana, con i poteri di cui al citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2008;

VISTO l'art. 5, comma 10 del D.L. 6 luglio 2010, n. 102, convertito nella legge 3 agosto 2010, n. 126 relativo alla conferma dell'Avv. Francesco Rocca quale Commissario Straordinario della Croce Rossa Italiana fino al 31 dicembre 2011;

PREMESSO che il C.C.N.L. per il quadriennio normativo 2002 – 2005 relativo all'Area VI che prevede all'art.55 che gli enti debbano determinare la graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali è correlato il trattamento economico di posizione;

TENUTO CONTO che il medesimo CCNL prevede all'art. 103 che la struttura della retribuzione dei medici sia articolata in più voci retributive tra le quali viene elencata la retribuzione di posizione;

VISTO anche l'art. 101 del citato CCNL che per l'area dei Professionisti prevede la corresponsione di un'indennità di funzione professionale, connessa con l'esercizio delle funzioni del professionista;

TENUTO CONTO che tale indennità, denominata retribuzione di posizione variabile per i Dirigenti e per i medici e indennità di funzione professionale per i Professionisti, deve essere commisurata al livello di responsabilità attribuito e pertanto al peso



Croce Rossa Italiana
Comitato Centrale
Ordinanza Commissariale

dell'incarico ricoperto sulla base dei macro - criteri definiti dal Contratto collettivo Integrativo;

VISTI gli artt. 11, 21 e 31 del Contratto Collettivo integrativo per l'Area VI sottoscritto in via definitiva il 30 settembre 2010, che definiscono i macrocriteri da utilizzare per la graduazione delle posizioni e prevedono che i medesimi siano dettagliati, definendone i contenuti ed il relativo sistema di punteggio, all'interno di un apposito sistema di valutazione

CONSIDERATO che al fine di rendere possibile la piena e corretta applicazione di tale istituto, l'Ente deve provvedere a definire *sistemi* di valutazione in virtù dei quali procedere alla graduazione delle posizioni e alla definizione degli importi conseguenti da corrispondere;

DETERMINA

1. Di approvare il Sistema di Valutazione per la graduazione della Posizione dei Dirigenti, Medici e professionisti allegato alla presente ordinanza della quale costituisce parte integrante e sostanziale

2. Di demandare ai soggetti competenti l'applicazione del suddetto sistema, provvedendo alla pesatura e alla conseguente graduazione degli incarichi in virtù della quale determinare le indennità da corrispondere

Il Commissario Straordinario
(Avv. Francesco Rocca)

L'atto non comporta oneri finanziari
Il Dirigente del Servizio 8°

0485 - 10

08 OTT. 2010



CROCE ROSSA ITALIANA

**Sistema di Valutazione per la
graduazione della Posizione dei Dirigenti,
Medici e professionisti**

INDICE

1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI	3
2. LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.....	4
2.1. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	5
2.2. GLI IMPORTI DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	28
2.3. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DEI MEDICI.....	30
2.4. GLI IMPORTI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI MEDICI.	35
2.5. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI DEI PROFESSIONISTI	36
2.6. GLI IMPORTI DI INDENNITÀ DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEI PROFESSIONISTI	41

1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

Il C.C.N.L. dell'Area VI, riferita ai Dirigenti, medici e professionisti degli enti pubblici non economici ha previsto l'erogazione di una parte della retribuzione in funzione del ruolo ricoperto. Tale retribuzione, denominata retribuzione di posizione variabile per i Dirigenti e per i medici e indennità di funzione professionale per i Professionisti, dovrà pertanto essere commisurata al livello di responsabilità attribuito e pertanto al peso dell'incarico corrispondente sulla base dei macro - criteri definiti dal Contratto collettivo Decentrato. Tali criteri devono quindi essere dettagliati in una pluralità di fattori utili per misurare i vari aspetti della complessità del ruolo attribuito, determinando i valori economici corrispondenti della retribuzione.

Al fine di rendere possibile la piena e corretta applicazione di tale istituto, gli enti debbono provvedere a definire *sistemi* di valutazione in virtù dei quali procedere alla graduazione delle posizioni.

Il presente documento contiene il Sistema di Valutazione delle Posizioni adottato dalla Croce Rossa Italiana, con il dettaglio dei criteri e la definizione delle modalità di applicazione dei medesimi al fine della quantificazione della retribuzione di Posizione.

2. LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione è definita al fine di assegnare a chi ricopre un ruolo di direzione o di coordinamento, un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. Di conseguenza, l'Ente deve determinare la graduazione delle funzioni, cui è correlato il trattamento economico di posizione.

La valutazione di posizione mira quindi a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, connessi, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività di colui che è incaricato di assolvere alle funzioni ad essa associate.

In tale direzione si muove il Sistema di Valutazione di seguito illustrato, che utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di valutazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della posizione.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo di ogni singola posizione e, conseguentemente, la possibilità di effettuare una graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

La definizione del punteggio da attribuire ai singoli fattori per la determinazione del peso complessivo delle posizioni e la conseguente graduazione delle posizioni dell'Ente, verrà effettuata dal Comitato di Direzione e formalizzata dal Direttore Generale, applicando i criteri di seguito illustrati.

2.1. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La valutazione è finalizzata a determinare una ponderazione e una conseguente graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo, per ognuna delle quali è definita una retribuzione di posizione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità

La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali, in coerenza con quanto previsto dall'art 55 del CCNL dell'area VI e dall'art 11 del CCI sottoscritto in via definitiva in data 30 settembre 2010:

- a) collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione;
- b) dimensione della struttura e complessità organizzativa;
- c) responsabilità derivante dalla posizione e rischio gestionale assunto.

Ogni singola area di valutazione rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione.

Tenuto conto della peculiarità della struttura organizzativa della Croce Rossa Italiana, che prevede che i Dirigenti possano ricoprire incarichi di Direzione presso il Comitato Centrale, presso i Comitati Regionali o di Studio, si ritiene opportuno non tenere in considerazione la totalità dei sottofattori nella ponderazione di alcune tipologie di incarico in quanto non significativi e non rilevanti per determinarne la complessità, anche in attuazione di quanto previsto dall'art 11, comma 2 del medesimo CCI che esplicitamente prevede che le posizioni dirigenziali relative ad incarichi di studio, vista la loro natura, siano ponderate sulla base del solo criterio a) Collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione.

Nella tabella che segue vengono dettagliati i fattori di ogni area valutativa e il coefficiente moltiplicativo che determina l'incidenza del singolo fattore rispetto al punteggio complessivo. Pertanto, laddove il coefficiente moltiplicativo sia uguale a 0, il fattore non avrà alcun impatto sulla pesatura della posizione.

Criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali

Area di valutazione	Fattore valutativo	Coefficienti valutativi			
		Capi Dipartimento	Incarico presso Comitato Centrale	Incarico presso Direzione Regionale	Incarico di studio
a) collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione	A.1 Livello d'intermediazione tra la posizione e l'organo di governo	0	1	0	1
	A.2 Livello di strategicità delle funzioni assegnate	0	1	1	1
	A.3. Partecipazione ad organi istituzionali	0	1	0	0
	A.4. Tipologia e complessità delle relazioni	1	1	1	0
	A.5. Livello di complessità delle competenze richieste	0	0	0	1
b) dimensione della struttura e complessità organizzativa	B.1. Grado d'integrazione dei processi e delle attività assegnate alla posizione	0	1	0	0
	B.2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura gestita	1	1	1	0
	B.3. Grado di tempestività richiesto	0	1	0	0
	B.4. Indice di variazione del contesto normativo e disciplinatorio	0	1	0	0
	B.5. Eterogeneità dei servizi erogati nel territorio	0	0	1	0
	B.6. Complessità dell'articolazione organizzativa territoriale	1	0	1	0
c) responsabilità derivante dalla posizione e rischio gestionale assunto	C.1. Risorse finanziarie non vincolate gestite	0	1	1	0
	C.2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale	0	1	0	0
	C.3. Competenze professionali di elevata specializzazione richieste	0	1	0	0
	C.4. Grado di responsabilità	1	1	1	0
Massimo punteggio ottenibile		40	125	75	30

Criteria di pesatura delle posizioni dirigenziali di prima fascia con funzioni di Capo Dipartimento

A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE	A.4 Tipologia e complessità delle relazioni
B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	B.2 Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura coordinata
	B.6. Complessità dell'articolazione organizzativa territoriale
C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO	C.4. Grado di responsabilità

Di seguito vengono esaminati i singoli fattori descrivendone i contenuti ed il relativo sistema di attribuzione del punteggio.

A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE

4. Tipologia e complessità delle relazioni

Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale di tipo costante gestito dalla posizione, sia interno che esterno all'Ente, con specifico riferimento non solo alla complessità, ma anche all'eterogeneità dei rapporti da gestire

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
bassa				media				alta	alta

B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura coordinata

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni dirigenziali e professionali sotto ordinate. Si prende in considerazione pertanto l'eterogeneità di figure organizzative afferenti al dipartimento.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
bassa			media			alta		

6. Complessità dell'articolazione organizzativa territoriale

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale e il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo in relazione alla necessità di coordinamento dell'attività dei Comitati territoriali

1	2	3	4	5	6	7	8	
Bassa			Medio-bassa			Medio-alta		alta

C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO

4. Grado di responsabilità

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni ed interni all'Ente

1	2	3	4	5	6	7	8	
Bassa			Medio-bassa			Medio-alta		alta

Criteria di pesatura delle posizioni dirigenziali di seconda fascia nell'ambito del Comitato Centrale

<p>A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE</p>	<p>A.1 Livello d'intermediazione tra la posizione e l'organo di governo A.2 Livello di strategicità delle funzioni assegnate A.3. Partecipazione ad organi istituzionali A.4. Tipologia e complessità delle relazioni</p>
<p>B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</p>	<p>B.1. Grado d'integrazione dei processi e delle attività assegnate alla posizione B.2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura gestita B.3. Grado di tempestività richiesto B.4. Indice di variazione del contesto normativo e disciplinatorio</p>
<p>C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO</p>	<p>C.1. Risorse finanziarie non vincolate gestite C.2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale C.3. Competenze professionali di elevata specializzazione richieste C.4. Grado di responsabilità</p>

Di seguito vengono esaminati i singoli fattori descrivendone i contenuti ed il relativo sistema di attribuzione del punteggio.

A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE

1. Livello d'intermediazione tra la posizione e l'organo di governo

Individua il livello gestionale o di coordinamento cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sottordinata. Esprime quindi il "grado di elevazione" del ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto gestionale della CRI

La posizione è sovraordinata dal livello di vertice tecnico-amministrativo	10 punti
La posizione è sovraordinata da un livello direttivo o di coordinamento	5 punti

2. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Rileva il grado di coinvolgimento diretto della posizione nell'azione strategica della CRI, in termini di rilievo delle aree di intervento gestite al fine della realizzazione delle strategie e degli obiettivi politici a breve-medio termine.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
La posizione gestisce aree di intervento funzionali all'erogazione di servizi o all'organizzazione limitatamente coinvolte nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine				La posizione gestisce aree di intervento in parte coinvolte nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine			La posizione gestisce aree di intervento prioritariamente coinvolte nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine		

3. Partecipazione ad organi istituzionali

Prende in considerazione il grado di apporto, assorbimento e coinvolgimento richiesto alla posizione direttiva per attività di supporto, consulenza o partecipazione a organi istituzionali.

La posizione partecipa, in qualità di componente, a commissioni stabili o ad organismi dell'Ente	10 punti
La posizione partecipa per attività di supporto o di consulenza ad organi dell'Ente	5 punti

4. Tipologia e complessità delle relazioni

Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale di tipo costante gestito dalla posizione, sia interno che esterno all'Ente, con specifico riferimento non solo alla complessità, ma anche all'eterogeneità dei rapporti da gestire

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

a) Tipologia

1	2	3	4	5	6	7	8
Relazioni prevalentemente interne al Servizio di competenza o con altri servizi del Comitato Centrale.				Relazioni con più Servizi del Comitato Centrale e con i Comitati Territoriali			

b) Complessità

1	2	3	4	5	6	7	8

Relazioni di natura prevalentemente informativa	Relazioni articolate e complesse, anche di natura negoziale, con frequenza bassa	
---	--	--

B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

1. Grado di integrazione dei processi e delle attività

Rileva il grado di eterogeneità delle funzioni assegnate alla posizione e conseguentemente delle competenze necessarie per svolgerle. Esprime quindi il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento dei compiti connessi alla posizione, in termini professionali, organizzativi, gestionali, funzionali e soprattutto cognitivi.

1	2	3	4	5	6	7	8	
La posizione coordina processi prevalentemente e omogenei con modesto coinvolgimento multisettoriale		La posizione coordina e integra processi sostanzialmente omogenei con rilevante coinvolgimento multisettoriale			La posizione coordina processi e attività eterogenei che richiedono cognizioni multidisciplinari di medio spettro			

2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura gestita

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione direttiva nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni professionali sotto ordinate. Si prende in considerazione pertanto l'eterogeneità di figure professionali e di uffici, sottolineando la presenza di eventuali centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa. Coordinamento di unità direttamente amministrate

1	2	3	4	5	6	7	8
Livelli di funzionalità direttiva limitati			Livelli di funzionalità direttiva limitati ma eterogenei, con eventuale coordinamento di Unità direttamente amministrative			Livelli di funzionalità direttiva molteplici	

3. Grado di tempestività richiesto

Prende in esame i termini previsti di resa dei servizi di competenza della struttura diretta, tenendo conto delle concrete e obiettive esigenze dei relativi destinatari, sia interni che esterni. Esprime quindi il grado di tempestività medio richiesto e la capacità di riorganizzazione necessaria per l'esecuzione delle performance nel rispetto degli standard erogativi.

Tempi medi di risposta su processi caratterizzanti inferiori a 48 ore	10 punti
Tempi medi di risposta su processi caratterizzanti inferiori a una settimana	5 punti
Tempi medi di risposta su processi caratterizzanti inferiori a un mese	2 punti

4. Indice di variazione del contesto normativo e disciplinatorio

Definisce il grado di evoluzione della disciplina giuridica che regola le attività assegnate alla posizione nel medio periodo. La rapidità di trasformazione del contesto giuridico determina infatti una continua esigenza di aggiornamento formativo e professionale oltre a continue esigenze riorganizzative della struttura o dei processi gestiti

1	2	3	4	5	6	7	8
Contesto sostanzialmente immutato, con necessità di aggiornamento non significativo			Contesto limitatamente modificato, con necessità di aggiornamento occasionale			Contesto significativamente modificato in merito ad alcune delle funzioni gestite, con necessità di aggiornamento continuativo ma limitato ad alcuni ambiti	

C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO

1. Risorse finanziarie non vincolate gestite

Esprime l'entità delle risorse finanziarie gestite e quindi lo spessore economico dell'attività di spesa svolta dalla posizione. Si precisa che il termine "risorse vincolate" in questo contesto non è da intendersi come risorse destinate obbligatoriamente ad una specifica attività, bensì sono da considerare vincolate solo quelle risorse sulle quali il Dirigente non abbia alcuna discrezionalità sul processo di spesa

1	2	3	4	5	6	7	8
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e in uscita di scarsa entità (inferiore a € 1.000.000,00)			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e in uscita di media entità (fino a € 10.000.000,00)			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e in uscita di significativa entità (fino a € 100.000.000,00)	

2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale

Esprime il grado di autonomia assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere (nell'an e/o nel *quid*), del loro contenuto o processo realizzativo, con conseguente aumento della complessità pianificatoria e della responsabilità

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale limitati (nell'an e/o nel <i>quid</i> - fino al 30%)	Ambiti di autonomia decisionale e gestionale ampi con discreti margini di discrezionalità (nell'an e/o nel <i>quid</i> - fino al 50%)	Ambiti di autonomia decisionale e gestionale ampi con elevati margini di discrezionalità (nell'an e/o nel <i>quid</i> - superiore al 50%)
---	---	---

3. Competenze professionali di elevata specializzazione richieste

Sottolinea il grado di professionalità specialistica richiesta per il corretto assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva.

La posizione richiede l'iscrizione ad un albo professionale	10 punti
La posizione richiede una laurea specialistica nelle materie inerenti i compiti assegnati	5 punti

4. Grado di responsabilità

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni ed interni all'Ente (punteggi cumulabili)

a) Responsabilità civile

1	2	3	4	5
La posizione gestisce aree di intervento funzionali con un livello limitato di responsabilità civile			La posizione gestisce aree di intervento funzionali con un livello ampio di	

	responsabilità civile
--	--------------------------

b) Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)

1	2	3	4	5	6	7	8
La posizione, nella gestione delle proprie funzioni, è esposta a responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) limitata				La posizione, nella gestione delle proprie funzioni, è esposta a responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) ordinaria			

Criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali di seconda fascia nell'ambito dei Comitati Regionali

<p>A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE</p>	<p>A.2. Livello di strategicità delle funzioni assegnate A.4. Tipologia e complessità delle relazioni</p>
<p>B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</p>	<p>B.2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura gestita B.5. Eterogeneità dei servizi erogati nel territorio B.6. Complessità dell'articolazione organizzativa territoriale</p>
<p>C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO</p>	<p>C.1. Risorse finanziarie gestite C.4 Grado di responsabilità</p>

Di seguito vengono esaminati i singoli fattori descrivendone i contenuti ed il relativo sistema di attribuzione del punteggio

A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE

2. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Rileva il grado di coinvolgimento diretto della posizione nell'azione strategica della CRI, in termini di rilievo delle aree territoriali gestite al fine della realizzazione delle strategie e degli obiettivi politici a breve-medio termine.

1	2	3	4	5	6	7	8	
<p>La posizione dirige un'area territoriale limitatamente coinvolta nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine</p>				<p>La posizione dirige un'area territoriale in parte coinvolta nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine</p>			<p>La posizione un'area territoriale fortemente coinvolta nella realizzazione diretta degli obiettivi di breve-medio termine</p>	

4. Tipologia e complessità delle relazioni

Esprime il livello di complessità del sistema relazionale di tipo costante gestito dalla posizione, con particolare riferimento ai rapporti a livello istituzionale, in merito alle esigenze di interrelazione con altri organi istituzionali presenti sul territorio.

1	2	3	4	5	6	7	8	
Sistema relazionale semplice, per professionalità impiegate e rilevanza strategica con un numero limitato di soggetti istituzionali presenti sul territorio				Sistema relazionale complesso, per professionalità impiegate e rilevanza strategica, con un numero limitato di soggetti istituzionali presenti sul territorio				

B) DIMENSIONE DELLA STRUTTURA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

2. Caratteristiche delle funzioni direttive e complessità organizzativa della struttura gestita

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione direttiva nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni professionali sotto ordinate. Si prende in considerazione pertanto l'eterogeneità di figure professionali e di uffici, sottolineando la presenza di eventuali centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa. Coordinamento di unità direttamente amministrate

1	2	3	4	5	6	7	8	
Livelli di funzionalità direttiva limitati			Livelli di funzionalità direttiva limitati, con coordinamento di Unità direttamente amministrate			Livelli di funzionalità direttiva molteplici		

5. Eterogeneità dei servizi erogati nel territorio

Rileva il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento delle funzioni, in ragione del numero e della diversificazione delle attività svolte sul territorio

1	2	3	4	5	6	7	8	

Nel territorio vengono erogati servizi numericamente limitati e di natura omogenea	Nel territorio vengono erogati molteplici servizi di natura omogenea	Nel territorio vengono erogati servizi numericamente limitati di natura eterogenea	
--	--	--	--

6. Complessità dell'articolazione organizzativa territoriale

Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale e il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo in relazione ai Comitati territoriali presenti sul territorio

1	2	3	4	5	6	7	8	
		Comitati Provinciali e locali presenti sul territorio in numero limitato e prevalentemente di piccole dimensioni	Comitati Provinciali e locali presenti sul territorio in numero limitato e prevalentemente di grandi dimensioni			Comitati Provinciali e locali presenti sul territorio numerosi e prevalentemente di piccole dimensioni		

C) RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA POSIZIONE E RISCHIO GESTIONALE ASSUNTO

1. Risorse finanziarie non vincolate gestite

Esprime l'entità delle risorse finanziarie direttamente gestite e quindi lo spessore economico dell'attività di spesa svolte dalla posizione. Si precisa che il termine "risorse vincolate" in questo specifico contesto non è da intendersi come risorse destinate obbligatoriamente ad una specifica attività, bensì sono da considerare vincolate solo quelle risorse sulle quali il Dirigente non abbia alcuna discrezionalità/responsabilità sul processo di spesa.

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

a) risorse finanziarie del Comitato Regionale

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di scarsa entità				La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità					

b) risorse finanziarie dei Comitati territoriali

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
La posizione ha responsabilità su risorse non vincolate in entrata e/o uscita di scarsa entità				La posizione ha responsabilità su risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità					

4. Grado di responsabilità

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni ed interni all'Ente (punteggi cumulabili)

a) Responsabilità civile

1	2	3	4	5
La posizione gestisce aree di intervento funzionali con un livello limitato di responsabilità civile			La posizione gestisce aree di intervento funzionali con un livello ampio di responsabilità civile	

b) Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)

1	2	3	4	5	6	7	8
La posizione, nella gestione delle proprie funzioni, è esposta a responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) limitata				La posizione, nella gestione delle proprie funzioni, è esposta a responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) ordinaria			

Criteria di pesatura delle posizioni dirigenziali di seconda fascia con incarichi di studio

<p>A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE</p>	<p>A.1 Livello d'intermediazione tra la posizione e l'organo di governo A.2 Livello di strategicità delle funzioni assegnate A.5. Livello di complessità delle competenze richieste</p>
---	--

A) COLLOCAZIONE E TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE

1. Livello d'intermediazione tra la posizione e l'organo di governo

Individua il livello gestionale o di coordinamento cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sottordinata. Esprime quindi il "grado di elevazione" del ruolo rivestito nell'ambito dell'assetto gestionale della CRI

La posizione è sovraordinata dal livello di vertice tecnico-amministrativo	10 punti
La posizione è sovraordinata da un livello di coordinamento	5 punti

2. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Rileva il grado di coinvolgimento diretto della posizione nell'azione strategica della CRI, in termini di rilievo dell'oggetto dell'incarico di studio al fine della realizzazione delle strategie e degli obiettivi politici a breve-medio termine.

1	2	3	4	5	6	7	8	
L'oggetto dell'incarico ha un impatto limitato sugli obiettivi di breve-medio termine				L'oggetto dell'incarico ha un impatto significativo nella realizzazione degli obiettivi di breve-medio termine			L'oggetto dell'incarico è determinante per la realizzazione degli obiettivi di breve-medio termine	

5. Livello di complessità delle competenze richieste

Rileva il grado conoscenza, intesa in termini di "sapere", di preparazione e di livello di specificità della normativa di riferimento e di esperienza, intesa in termini di "fare", vale a dire di pratica acquisita dall'attività lavorativa svolta

1	2	3	4	5	6	7	8	
L'oggetto dell'incarico richiede prevalentemente una buona esperienza nel settore				L'oggetto dell'incarico richiede un livello di conoscenza approfondito e un'esperienza lavorativa nel settore			L'oggetto dell'incarico richiede un livello di conoscenza molto approfondito e specialistico ed una esperienza pluriennale nel settore	

2.2. GLI IMPORTI DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

In base alle risultanze della graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità è necessario attribuire un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo.

Nell'ambito delle risorse per il trattamento accessorio dei Dirigenti, la Croce Rossa Italiana determina 3 fasce, con le seguenti misure della retribuzione di posizione variabile per i dirigenti di Seconda fascia, coerenti con i criteri dettati dal vigente CCNL:

fascia A	€ 11.262,68	annue lorde
fascia B	€ 16.000,00	annue lorde
fascia C	€ 20.237,32	annue lorde

Per quanto riguarda il sistema di conversione del punteggio corrispondente alla singola posizione dirigenziale di seconda fascia in importo di retribuzione di posizione da corrispondere al dirigente che ricopre tale posizione, la Croce Rossa Italiana applica un sistema per fasce secondo lo schema qui riportato:

Punteggio posizione			Indennità di posizione variabile da corrispondere su base annua
Incarico presso Comitato Centrale	Incarico presso Direzione Regionale	Incarico di studio	
Da 0 a 45 punti	Da 0 a 30 punti	Da 0 a 19 punti	Fascia A - € 11.262,68
Da 46 a 79 punti	Da 31 a 55 punti	Da 20 a 25 punti	Fascia B - € 16.000,00
Da 80 a	Da 56 a	Da 26 a 30	Fascia C - € 20.237,32

125 punti	75 punti	punti	
-----------	----------	-------	--

2.3. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DEI MEDICI

La valutazione è finalizzata a determinare una ponderazione e una conseguente graduazione delle posizioni dei medici previste nell'assetto organizzativo, al fine di evidenziare il tipo di responsabilità connesse all'incarico ricoperto.

L'art. 17 del CCNL sottoscritto in data 14 aprile 1997 prevede infatti che ciascun ente, all'interno delle fasce funzionali di cui all' art. 7, comma 1, provveda a graduare le funzioni del personale medico, determinando per ciascuna di esse il grado di responsabilità, semplice o differenziata, e di conseguenza, il relativo trattamento economico di posizione. Tale graduazione sarà effettuata, anche in coerenza con quanto previsto dall' art. 24 del CCI, sulla base dei seguenti fattori:

- medico di prima fascia neo-assunto < di 5 anni;
- medico di prima fascia > di 5 anni
 - a) senza responsabilità aggiuntive
 - b) con responsabilità semplice;
 - c) con responsabilità differenziata;
- medico di seconda fascia

Al fine di poter determinare la tipologia di responsabilità (semplice o differenziata) si utilizzano i criteri di seguito riportati:

- a. complessità dell'incarico e / o della struttura eventualmente diretta in relazione alla sua articolazione interna;
- b. grado di autonomia in relazione anche ad eventuale funzione o struttura sovraordinata;
- c. entità delle risorse umane e tecnico - strumentali affidate;
- d. svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, verifica e vigilanza;
- e. grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

- f. affidamento, in rapporto all'incarico, di attività di ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle specifiche esigenze dell'ente;
- g. ampiezza del bacino di utenza e tipologia della domanda di servizi;
- h. valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'ente.

a. Complessità dell'incarico e / o della struttura eventualmente diretta in relazione alla sua articolazione interna

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione direttiva nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni professionali sotto ordinate. Si prende in considerazione pertanto l'eterogeneità di figure professionali e di uffici, sottolineando la presenza di eventuali centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa. Coordinamento di unità direttamente amministrate

1	2	3	4	5	6	7	8
Livelli di funzionalità direttiva limitati			Livelli di funzionalità direttiva limitati, con coordinamento di Unità direttamente amministrate			Livelli di funzionalità direttiva molteplici	

b. Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale funzione o struttura sovraordinata

Esprime l'ampiezza di autonomia decisionale assumibile dalla posizione nella determinazione delle attività da svolgere (nell'an e/o nel quid), del loro contenuto o processo realizzativo, con conseguente aumento della

complessità pianificatoria e della responsabilità e della discrezionalità tecnica propria del ruolo rivestito

1	2	3	4	5	6	7	8
Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale limitati				Ambiti di autonomia decisionale e gestionale ampi con discreti margini di discrezionalità			Ambiti di autonomia decisionale e gestionale ampi con elevati margini di discrezionalità

c. Entità delle risorse umane e tecnico - strumentali affidate

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale. Riporta inoltre le esigenze di dotazione tecnico strumentale, con riguardo sia alla numerosità che alla complessità degli strumenti

1	2	3	4	5	6	7	8
Gestisce un numero limitato di personale prevalentemente di bassa qualificazione professionale			Gestisce un numero ampio di personale prevalentemente di bassa qualificazione professionale			Gestisce un numero limitato di personale prevalentemente di alta qualificazione professionale	

d. Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, verifica e vigilanza

Il fattore intende misurare e valorizzare la tipologia di funzione ricoperta dal medico nell'erogazione delle attività svolte (punteggi cumulabili)

La posizione svolge funzioni di coordinamento	3 punti
La posizione svolge funzioni di indirizzo	5 punti
La posizione svolge funzioni di ispezione	5 punti
La posizione svolge funzioni di verifica	2 punti
La posizione svolge funzioni di vigilanza	5 punti

e. Grado di competenza specialistico - funzionale o professionale

Sottolinea il grado di professionalità specialistica richiesta per il corretto assolvimento dei compiti assegnati alla posizione (punteggi cumulabili).

L'assolvimento delle funzioni richiede esclusivamente competenze mediche	5 punti
L'assolvimento delle funzioni richiede anche competenze organizzative.	5 punti
L'assolvimento delle funzioni richiede anche competenze giuridiche.	5 punti
L'assolvimento delle funzioni richiede anche competenze contabili.	5 punti

f. Affidamento, in rapporto all'incarico, di attività di ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle specifiche esigenze dell'ente

Evidenzia, in termini percentuali, l'attività di studio e ricerca, di aggiornamento e di formazione necessariamente richieste per lo svolgimento delle attività assegnate, rispetto alla complessiva attività d'ufficio (punteggi cumulabili)

La funzione richiede una prevalente attività di studio e ricerca	5 punti
La funzione richiede una prevalente attività di aggiornamento.	5 punti
La funzione richiede una prevalente attività di formazione	5 punti

g. Ampiezza del bacino di utenza e tipologia della domanda di servizi

Rileva il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento delle funzioni, in ragione della quantità e della diversificazione delle attività svolte dall'unità coordinata

1	2	3	4	5	6	7	8	
Dall'unità vengono erogati servizi numericamente limitati e di natura omogenea		Dall'unità vengono erogati molteplici servizi di natura omogenea			Dall'unità vengono erogati servizi numericamente limitati di natura eterogenea			

h. Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'ente

Rileva il grado di coinvolgimento diretto della posizione nell'azione strategica della CRI, in termini di rilievo delle funzioni svolte al fine della realizzazione delle strategie e degli obiettivi politici a medio-termine dell'Ente.

1	2	3	4	5	6	7	8
Le funzioni svolte hanno un impatto limitato sugli obiettivi di breve-medio termine				Le funzioni svolte hanno un impatto significativo nella realizzazione degli obiettivi di breve-medio termine			Le funzioni svolte sono determinanti per la realizzazione degli obiettivi di breve-medio termine

2.4. GLI IMPORTI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI MEDICI.

In base alle risultanze della graduazione delle posizioni dei medici, correlate alle fasce funzionali e alle connesse responsabilità è necessario attribuire un valore economico ad ogni posizione in relazione alla diversa tipologia di incarichi attribuiti..

La retribuzione di posizione, nella sua componente variabile, è determinata in diretta correlazione con la classificazione operata sulla base dei fattori indicati nel paragrafo precedente e con il peso dell'incarico attribuito:

medico di prima fascia neo-assunto < di 5 anni	€ 1.800,00 a.l.
medico di prima fascia > di 5 anni senza responsabilità aggiuntive	€ 5.600,00 a.l.
medico di prima fascia > di 5 anni con responsabilità semplice	€ 6.000,00 a.l.
medico di prima fascia con responsabilità complesse	€ 7.000,00 a.l.
medico di seconda fascia	€ 8.000,00 a.l.

Per quanto riguarda il sistema di conversione del punteggio utilizzato per la distinzione tra responsabilità semplice e complesse, la Croce Rossa Italiana applica il sistema per fasce secondo lo schema qui riportato:

Punteggio posizione	Tipo di responsabilità
Da 0 a 55 punti	Responsabilità semplice
Da 56 a 105 punti	Responsabilità complessa

2.5. I CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI DEI PROFESSIONISTI

In applicazione di quanto previsto dall'art. 101, commi 3 e 4, del C.C.N.L. 1/8/2006 relativo al personale dirigente dell'area VI, l'indennità di funzione professionale, suddivisa in parte fissa e parte variabile, è connessa con l'esercizio delle funzioni di professionista ed è finalizzata a remunerarne le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di auto aggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dall'Ente.

Tale indennità è quindi legata alla gradazione delle funzioni connesse alla rilevanza degli incarichi professionali, che verrà misurata sulla base dei fattori differenziali di seguito indicati:

- a. Economico
- b. Strutturale
- c. Tecnologico
- d. Responsabilità

Tenuto conto della peculiarità della struttura organizzativa della Croce Rossa Italiana, che prevede che i Professionisti possano ricoprire incarichi di Direzione di Unità, incarichi di livello elevato (Direttori di Reparto), incarichi di livello base si ritiene opportuno non tenere in considerazione tutti i fattori al fine della ponderazione di alcune tipologie di incarico in quanto non significativi e non rilevanti per determinare la complessità della funzione da graduare.

Nella tabella che segue vengono dettagliati i fattori differenziali e il coefficiente moltiplicativo che determina l'incidenza del singolo fattore rispetto al punteggio complessivo.

Criteri di pesatura delle funzioni professionali

Fattore differenziale	Sottofattore	Coefficienti valutativi
-----------------------	--------------	-------------------------

		Professionista Direttore di Unità	Professionista a incarico con di livello elevato	Professionista con incarico di livello base
a) Economico	a.1 Risorse finanziarie gestite in uscita	1	1	0
	a.2 Risorse finanziarie gestite in entrata	1	1	0
b) Strutturale	b.1. Caratteristiche delle funzioni direttive/di coordinamento e complessità organizzativa della struttura gestita	1	1	0
	b.2. Entità delle risorse umane	1	1	0
c) Tecnologico	c.1. Eterogeneità delle risorse tecnico - strumentali	0	1	1
d) responsabilità	d.1. Grado di responsabilità	1	1	1
Massimo punteggio ottenibile		55	65	25

a. Economico

a.1. Risorse finanziarie gestite in uscita

Esprime l'entità delle risorse finanziarie gestite e quindi lo spessore economico dell'attività di spesa svolte dalla posizione.

1	2	3	4	5	6	7	8
La posizione funzionale gestisce risorse in uscita di scarsa entità (fino a € 300.000,00)				La posizione funzionale gestisce risorse in uscita di media entità (fino a € 500.000,00)			

a.2. Risorse finanziarie in entrata

Esprime l'entità degli eventuali incassati sia da privati, in via diretta, che dal SSN o da altri Enti Pubblici per i servizi erogati in convenzione. Tale fattore prende anche in considerazione eventuali beni materiali ricevuti in donazione dalle strutture, valorizzati in base al corrispettivo economico in caso di acquisto.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
La posizione gestisce risorse in entrata di scarsa entità (fino a € 200.000,00)				La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata di media entità (fino a € 600.000,00.)					

b. Strutturale

b.1 Caratteristiche delle funzioni direttive o di coordinamento e complessità organizzativa della struttura gestita

Esprime il grado di complessità richiesto nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni professionali sotto ordinate. Si prende in considerazione pertanto l'eterogeneità di figure professionali e di uffici, sottolineando la presenza di eventuali centri decisionali dotati di elevato grado di autonomia determinativa.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Livelli di funzionalità direttiva limitati			Livelli di funzionalità direttiva limitati anche eterogenei, con eventuale coordinamento di Unità direttamente amministrate, anche a livello territoriale			Livelli di funzionalità direttiva molteplici anche eterogenei con eventuale coordinamento di Unità direttamente amministrate, anche a livello territoriale		

b.2. Entità delle risorse umane

Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualifica professionale.

1	2	3	4	5	6	7	8	
Gestisce un numero limitato di personale prevalentemente qualifica B e C				Gestisce un numero limitato di personale anche con qualifica di professionista o medico			Gestisce un numero ampio di personale anche con qualifica di professionista o medico	

c. Tecnologico

c.1. Eterogeneità delle risorse tecnico - strumentali

Riporta la consistenza qualitativa e quantitativa di dotazione tecnico strumentale, con riguardo sia alla eterogeneità che alla complessità degli strumenti. La misura della complessità è data dall'eterogeneità, molteplicità e mutabilità delle tecnologie utilizzate, in quanto espressione della necessità di continuo aggiornamento e formazione per l'utilizzo dei medesimi

1	2	3	4	5	6	7	8	
Per lo svolgimento della funzione ricoperta utilizza strumenti eterogenei non soggetti a innovazione tecnologica sostanziale				Per lo svolgimento della funzione utilizza strumenti/metodi omogenei soggetti a innovazione tecnologica sostanziale			Per lo svolgimento della funzione utilizza strumenti/metodi eterogenei soggetti a innovazione tecnologica sostanziale	

d. Responsabilità

d.1. Grado di responsabilità

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata, cui risulta esposto il professionista nell'azione svolta verso soggetti esterni ed interni all'Ente (punteggi cumulabili)

Responsabilità civile	6 punti
Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile)	9 punti

2.6. GLI IMPORTI DI INDENNITÀ DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEI PROFESSIONISTI

In applicazione dell'art. 30 comma i compensi lordi da erogare a titolo di quota fissa sono i seguenti:

Livello	Compenso in quota fissa da corrispondere su base annua
Livello base	€ 2.500,00
Primo livello	€ 4.000,00
Secondo livello	€ 7.000,00

In base alla ponderazione delle funzioni professionali dei professionisti secondo i fattori differenziali previsti al paragrafo precedente e alle risultanze della graduazione, si procede alla determinazione dell'importo lordo da erogare a titolo di quota variabile dell'indennità di funzione professionale.

Per quanto riguarda il sistema di conversione del punteggio corrispondente alla singola funzione professionale in importo di retribuzione da corrispondere al professionista, la Croce Rossa Italiana applica un sistema per fasce secondo lo schema qui riportato:

Fasce Incarichi Professionisti	Punteggio della funzione professionale	Compenso in quota variabile da corrispondere su base annua
A Professionista Direttore di Unità	Da 0 a 39 punti	€ 7.000,00
	Da 40 a 55 punti	€ 10.000,00
B Professionista con incarico di livello elevato	Da 0 a 35 punti	€ 4.000,00
	Da 36 a 65 punti	€ 6.500,00
Professionista con incarico di livello base	Da 0 a 15 punti	€ 2.500,00
	Da 16 a 25 punti	€ 3.500,00